

O DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHO DA MULHER E SUA DISCIPLINA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Michelle Maria Costa Machado¹

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. 3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 3.1 DAS NORMAS PROTETIVAS DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NA CLT.. 3.2 MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO NA CLT. 3.3 DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE. 3.4 A REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017 4 LEI 9029/1995. 5 LEI 11770/2008 – PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ. 6 LEI 8213/1991. 7 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS

RESUMO

Esse artigo trata das normas protetivas do trabalho da mulher no ordenamento jurídico brasileiro. Ele inclui tanto as normas constitucionais, as infraconstitucionais e eventualmente algumas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, porém não se restringirá à letra fria da lei. O presente trabalho apresentará algumas posições doutrinárias e jurisprudenciais. Primeiramente, o artigo abordará o disposto na Constituição Federal de 1998 e em seguida as demais normas infraconstitucionais como a CLT, a lei 9029/1995, a lei 8213/1991, a lei 13.467 de 2017 que implantou a reforma trabalhista, gerando impactos no trabalho da mulher, a lei 11.770/ 2008 (programa empresa cidadã), dentre outras. O presente trabalho tem como escopo analisar as mais importantes leis que abordam o direito fundamental de proteção ao trabalho da mulher e verificar se elas realmente cumprem o seu preceito de proteger a mulher nas relações trabalhistas.

Palavras chave: direitos fundamentais; dignidade da pessoa humana; proteção ao mercado de trabalho da mulher.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tratará sobre o Direito Fundamental do trabalho da mulher e sua proteção no ordenamento jurídico brasileiro. Serão analisadas as normas constitucionais e

¹ Especialista em Ciências Criminais pela Universidade Federal da Bahia - UFBA; Advogada

infraconstitucionais que protegem o trabalho da mulher em seus diversos aspectos como a maternidade, admissão, jornada de trabalho, dentre outros.

Neste trabalho, não se tratará somente das leis secas, mas também serão apontadas as principais controvérsias em relação a elas, além de demonstrar se as normas existentes protegem ou ensejam discriminação contra a mulher. Ocasionalmente, serão trazidas as posições jurisprudenciais dos Tribunais Superiores sobre o assunto.

Serão abordadas também as mudanças trazidas pela Constituição Federal de 1988 que, no seu artigo 5º, I, igualou homens e mulheres em direitos e obrigações. Se estudará a consequência dessa nova visão nas normas já vigentes e nas que surgiram após a promulgação da Carta Magna.

Esse artigo focará nas leis brasileiras vigentes que regulam de forma diferenciada o trabalho da mulher, explanando, eventualmente, sobre as normas pretéritas já revogadas. As normas contidas na CLT que regulam aspectos do trabalho da mulher de maneira igual ao do homem não serão objeto principal desse artigo, podendo ser eventualmente mencionadas. Em síntese, o problema de pesquisa são as normas vigentes que protegem ou tentam proteger a mulher e se estas, de fato, são garantidoras de alguma proteção.

2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988, no seu Título II, disciplina sobre os Direitos Fundamentais. Esses direitos são subdivididos em Direitos Individuais e Coletivos, Direitos Sociais, Nacionalidade e Direitos Políticos. Segundo Ingo Sarlet² (2012, p. 17) a expressão Direitos e Garantias Fundamentais, embora de cunho genérico, abarca diversas categorias de direitos fundamentais, como os individuais, os sociais, a nacionalidade, os direitos políticos e os direitos dos partidos políticos e que estas exercem diversas funções dos direitos fundamentais.

Os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores estão disciplinados nos art. 7º ao 11º. Esses são direitos sociais e espécies de Direitos Fundamentais. A Carta Magna de 1988 retirou

² Sarlet explica a origem da expressão direitos fundamentais: “No que diz com o uso da expressão ‘direitos fundamentais’, de utilização relativamente recente, cumpre lembrar que o nosso Constituinte se inspirou principalmente na Lei Fundamental da Alemanha e na Constituição portuguesa de 1976, rompendo, de tal sorte, com uma tradição em nosso direito constitucional positivo.

qualquer dúvida em relação à natureza dos direitos sociais, conforme explica Dirley da Cunha Junior:

Outra importante inovação, digna de referência, foi a previsão dos direitos sociais em capítulo próprio do título dos direitos fundamentais, evidenciando, de forma irrecusável, sua condição de verdadeiros direitos fundamentais e pondo fim a uma discussão em que, salvo raras exceções, predominava o entendimento de que esses, como se encontravam positivados tão-somente no título da ordem econômica e social, não desfrutavam de força vinculativa própria dos direitos fundamentais, sendo-lhes reconhecida natureza meramente programática. (2012, p. 653)

Conforme previsto na Constituição³, os Direitos Fundamentais previstos na CF possuem aplicação imediata. Além disso, possuem eficácia horizontal, ou seja, aplicação nos ramos do Direito Privado. Bilbao Ubillos argumenta pela necessidade da aplicação de Direitos Fundamentais às relações privadas devido à força da autonomia privada:

El Derecho no puede ignorar el fenómeno del poder privado. Tiene que afrontar esa realidad y dar una respuesta apropiada, que no podrá venir de la simple apelación al dogma de la autonomía privada, un principio seriamente erosionado en la experiencia del tráfico jurídico privado. No está de más recordar que la desigualdad de partida entre las partes de una relación laboral está en el origen del desgajamiento de la normativa laboral del tronco común del Derecho de los contratos y de la configuración del Derecho del trabajo como un ordenamiento compensador, con una finalidad tuitiva, de protección de los intereses objetivamente más vulnerables, que se consigue mediante normas imperativas que limitan el juego de la autonomía negocial. Los derechos fundamentales deben protegerse, por tanto, frente al poder, sin adjetivos, y el sistema de garantías, para ser coherente y eficaz, debe ser polivalente, debe operar en todas las direcciones. No hay ninguna razón para pensar que el problema de fondo cambia en función de cuál sea el origen de la agresión que sufre una determinada libertad. El tratamiento ha de ser, en lo esencial, el mismo (2005, p. 04)

A Constituição Federal de 1988 foi uma inovação na legislação brasileira no sentido de considerar iguais homens e mulheres. Buscou-se mudar a concepção da mulher perante a sociedade. No seu art. 3º, inciso IV da Constituição consta que “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Esse artigo está contido no Título I que trata dos princípios fundamentais.

A igualdade entre homens e mulheres ganhou o status de direito fundamental. A sua disciplina não está somente no capítulos de direitos individuais e coletivos, mas também no

³ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
[...]

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.” (BRASIL, 1988).

capítulo de direitos sociais, especialmente na parte dos direitos dos trabalhadores. O art. 5º, inciso I da Constituição afirma:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988)

Além disso, José Carlos Vieira de Andrade (2009) afirma que os Direitos Sociais são vistos como princípios políticos, ou seja, como obrigações que o Estado deverá cumprir, normas que vinculam o Poder Legislativo. Por esta razão, não têm, a princípio, natureza de direito subjetivo, ou seja, não cabe aos cidadãos demandar o cumprimento de um Direito social, pois estes visam impor ao Estado medidas que concretizem estes direitos.

Maurício Godinho Delgado relata que a promulgação da Constituição Federal de 1988 constituiu um avanço para o Direito do Trabalho:

Além disso, a Constituição da República, criou as condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias para superar antigo e renitente nóculo do sistema trabalhista do Brasil: a falta de efetividade de seu direito individual do trabalho. Ao reforçar, substancialmente, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, a par de garantir o manejo amplo de ações coletivas pelos sindicatos, o Texto máximo de 1988 acentuou a relevância da política pública e contínua inserção econômica e social dos indivíduos, por meio do Direito do Trabalho, no contexto da democratização da sociedade civil (2017, p. 133)

O art. 7º da CF trata dos Direitos Sociais dos trabalhadores. Estes, como já afirmado antes, também são considerados direitos fundamentais. Alguns incisos são destinados a proteger a mulher no mercado de trabalho, que serão tratados a seguir.

O art. 7º, inciso I, dispõe que é um direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa. A mulher é uma das maiores vítimas da despedida discriminatória, logo este inciso é uma forma de proteção do seu trabalho. Todavia, esse artigo não protege somente ela, mas qualquer trabalhador vítima dessa conduta do empregador. Fábio Rodrigues Gomes (2008) questiona se o art. 7º, I é uma forma de proteção do direito ao trabalho do indivíduo. Ele questiona a sua monetização, ou seja se a solução de pagar uma indenização é a mais eficaz para resolver o problema do empregado que acabou de perder o seu meio de sustento. O autor defende que nem sempre a proteção da dignidade humana se resolve com dinheiro.

Este mesmo autor (2008) lamenta a ausência de regulamentação infraconstitucional da despedida arbitrária, afirmando que esta negligência do poder legislativo gera consequências

danosas para o direito ao trabalho. Para Rodrigues Gomes, essa lacuna é um benefício para o empregador que pode demitir o empregado por qualquer motivo e pagar uma indenização, saindo ileso.

O art. 7º inciso XVIII garante à mulher direito à licença maternidade, sem prejuízo do salário com duração de 120 dias. Amauri Mascaro Nascimento (2011) afirma que a norma constitucional prevalece sobre o disposto na CLT, que previa a licença maternidade de 12 semanas, pois ela é mais favorável.

O Ato de Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) dispõe em seu art. 10⁴ que é proibida a dispensa arbitrária⁵ da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A lei complementar 146/2014 estendeu essa estabilidade a quem detiver a guarda do filho na hipótese de falecimento da mãe.

Luciano Martinez (2017, p. 811) argumenta que não se deve confundir licença maternidade com a estabilidade. No período de estabilidade, (desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto) a empregada poderá estar trabalhando, mas em algum momento ela se afastará. O afastamento dará início a licença maternidade, tendo direito ao salário maternidade pago pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INSS). O autor ainda complementa que a licença maternidade é regida por regras trabalhistas e o salário maternidade por regras previdenciárias.

Cristiane Sbalqueiro Lopes faz uma crítica em relação a maternidade e a responsabilidade da criação do filho atribuída quase que exclusivamente à mulher:

A maternidade, em razão da má distribuição de papéis que ainda perdura na sociedade brasileira, pesa sobre a mulher. É certo que haverá famílias compostas por pais responsáveis, que dividam igualmente os encargos decorrentes das responsabilidades familiares. Mas essas famílias não são a regra. Ademais, os empregadores não têm como saber quais famílias praticam a repartição igualitária das tarefas familiares e, na dúvida, vão supor que será a mulher a maior encarregada. E esta suposição motivará a preferência pelo trabalhador homem na carreira. A estagnação da mulher na carreira

⁴ Art. 10, ADCT. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

⁵ Isso não impede que a empregada gestante seja dispensada na hipótese de justa causa. Nas palavras de Luciano Martinez: "[...]é lícita a *dispensa não arbitrária ou com justa causa da empregada gestante*. Isso significa que a estabilidade não protegerá a gestante dispensada de modo não arbitrário, vale dizer, a estabilidade não protegerá a gestante que vier a ser despedida por "motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro", incluindo-se no âmbito do motivo disciplinar as situações insertas no art. 482 da CLT. Caberá ao empregador, portanto, se demandado mediante ação trabalhista aforada pela gestante, comprovar a existência de qualquer dos supracitados motivos, sob pena de ser condenado a reintegrá-la." (2017, p. 811)

é fator que também contribui com o abandono voluntário do trabalho remunerado na época pré-escolar da prole. (2006, p. 24)

O art. 7º, inciso XIX trata da licença paternidade. Esta, segundo o art. 10 §1º da ADCT, possui duração de cinco dias (podendo ser ampliada por mais quinze caso o empregado e a empresa façam parte do programa Empresa Cidadã). Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 916) afirma que a finalidade da licença paternidade “é permitir o acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido pelo pai.”

O inciso XX⁶ do art. 7º garante a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos. O inciso XXX proíbe a diferenciação de salários, exercícios de função e critérios de admissão em razão de sexo, idade, cor e estado civil.

Em relação ao art. 7º, inciso XX, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 909-910) observa que a Carta Magna de 1988 propositalmente estabeleceu uma prática diferenciada, por meio de criação de incentivos específicos para a proteção do trabalho da mulher, com a finalidade de ampliar o seu mercado de trabalho. Segundo o autor, normas infraconstitucionais em sentido contrário ao disposto na Constituição tornam-se inválidas.

Em relação ao inciso art. 7º, inciso XXX, Alice Monteiro de Barros argumenta:

No que concerne à igualdade de funções, de critério de admissão e de salário, assegurada no art. 7º, XXX da Constituição vigente, cumpre ressaltar que as revogadas leis tutelares que excluía a mulher do trabalho noturno, em condições insalubres, perigosas e penosas (nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras da construção pública ou particular) poderá favorecê-las no mercado de trabalho, ampliando-lhes as oportunidades de emprego e profissão. E que, se não bastassem os preconceitos sociais, a mulher enfrentava também obstáculos legais. (2010, p. 1088)

O art. 201⁷ trata da organização da Previdência Social. Um dos seus escopos é a proteção à maternidade e à gestante. Esse mesmo artigo trata da aposentadoria de homens e mulheres. Pode-se notar que a mulher se aposenta cinco anos antes do homem, seja se aposentando por idade ou por tempo de contribuição. Mas o legislador não criou essa diferenciação de forma leviana, conforme explica Cristiane Sbalqueiro Lopes:

⁶ Art. 7º, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

⁷ Art. 201, CF/88. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: [...] II - proteção à maternidade, especialmente à gestante; [...] § 7º. É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições: I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher; II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher [...]

A maternidade, em razão da má distribuição de papéis que ainda perdura na sociedade brasileira, pesa sobre a mulher. É certo que haverá famílias compostas por pais responsáveis, que dividam igualmente os encargos decorrentes das responsabilidades familiares. Mas essas famílias não são a regra.

[...]

A estagnação da mulher na carreira é fator que também contribui com o abandono voluntário do trabalho remunerado na época pré-escolar da prole.

[...]

Vale ressaltar que o cuidado dos filhos é uma forma de trabalho. Um trabalho essencial para a reprodução da sociedade que é realizado majoritariamente por mulheres, que o exercem sem receber remuneração. Como é um trabalho exercido em favor da sociedade, e como não é remunerado, não seria razoável impor a incidência de contribuição previdenciária. (2006, p. 24)

As normas constitucionais de igualdade entre homens e mulheres, de proteção ao trabalho da mulher, e de proibição da discriminação, por serem Direitos Fundamentais, possuem o status de cláusulas pétreas, ou seja, emendas à Constituição não podem abolir ou restringir esses direitos. O art. 60, parágrafo 4º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) disciplina que: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: IV - os direitos e garantias individuais.”

Existe um debate sobre se esta previsão constitucional abrange somente os direitos individuais disciplinados no art. 5º ou todos os Direitos Fundamentais incluídos no Título II. A tendência é afirmar que o inciso IV abarca todos os Direitos fundamentais, não somente os individuais, pois todos eles estão protegidos pelo princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Desta forma argumenta Luis Roberto Barroso:

A posição por nós defendida vem expressa a seguir e se socorre de um dos principais fundamentos do Estado constitucional brasileiro: a dignidade da pessoa humana (CP, art. 1º III). Esse princípio integra a identidade política, ética e jurídica da Constituição e, como consequência, não pode ser objeto de emenda tendente à sua abolição, por estar protegido por uma limitação material implícita ao poder de reforma. Pois bem: é a partir do núcleo essencial do princípio da dignidade da pessoa humana que se irradiam todos os direitos materialmente fundamentais, que devem receber proteção máxima, independentemente de sua posição formal, da geração a que pertencem e do tipo de prestação a que dão ensejo. (2009, p. 194-195)

A intenção de relatar a importância dos Direitos Fundamentais, nestes inclusos a proteção do mercado de trabalho da mulher e a não discriminação, é que embora o ordenamento jurídico brasileiro conceda toda uma proteção, até proibindo a sua abolição ou restrição por meio de emenda constitucional, na prática os direitos da mulher ainda são violados. Dirley da Cunha Junior (2012) defende que quanto maior a expansão dos Direitos Fundamentais, maior será o grau de democracia do país. Para este doutrinador, não há que se falar em democracia sem o reconhecimento e proteção dos Direitos Fundamentais. Se estes direitos forem violados, a democracia estará em perigo.

Segundo Estevão Mallet (2013), conquanto a discriminação seja considerada ilegal pelo ordenamento jurídico brasileiro, na prática ela ainda persiste de maneira muito forte. A renda de um branco é o dobro da renda de um negro; a renda da mulher corresponde a 58% da renda do homem, dentre outras discriminações. Não adianta a legislação brasileira vedar as formas de discriminação sem eliminá-las da realidade⁸.

Alice Monteiro de Barros atenta para a discriminação contra a mulher ocorrida na realidade:

A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres não é apenas uma decorrência de legislação proibitiva ou de preconceito contra elas, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos. Entretanto, as tradições culturais que presidem os comportamentos, podem reforçar a discriminação. A partir do momento em que os comportamentos alteram-se, tanto na vida familiar como na vida social, modifica-se também a posição da mulher no emprego ou profissão. (2010, p. 1093).

Percebe-se que a Constituição Federal de 1988 se preocupou em proteger amplamente os direitos fundamentais. Contudo, isso ainda não é suficiente. Mesmo com toda essa carga de proteção, de preocupação com a dignidade da pessoa humana e os direitos humanos, as mulheres ainda são alvo de discriminação. Portanto, não adianta ter boas intenções e um texto legal protetivo, tem que possuir a eficácia tão pretendida pelos direitos fundamentais. Caso contrário, essas normas se tornam inócuas.

3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata da proteção do trabalho da mulher por meio do capítulo III, que abarca os artigos 372 ao 401. O art. 377 da CLT afirma que as normas de proteção ao trabalho da mulher são de ordem pública. Segundo Luciano Martinez (2017), a natureza de ordem pública da norma faz com que essas normas sejam insuscetíveis de negociação coletiva. Mais uma vez, percebe-se a preocupação do legislador de proteger a mulher contra as discriminações.

⁸ Estevão Mallet, (2013) sugere alternativas para combater a discriminação. Uma das medidas que o autor sugere são as ações afirmativas. Estas ações criam medidas para diminuir a desigualdade, favorecendo minorias desprivilegiadas para que possam ficar em pé de igualdade. Em síntese, as ações afirmativas promovem a igualdade material. O objetivo é mitigar a desigualdade utilizando uma desigualdade compensatória, tratando de forma favorecida os não privilegiados para que realmente se possa falar de igualdade de fato.

Por outro lado, Lea Calil (2007) afirma que, ao analisar a estrutura da CLT em relação à proteção do trabalho da mulher, se constatará a intenção do legislador de proteger na sua capacidade de reprodução e na sua integridade moral e física.

Segundo essa mesma autora (2007, p. 28), a CLT protegeu a mulher nos seguintes tópicos: “I – da duração e condições de trabalho; II- do trabalho noturno; III- dos períodos de descanso; dos métodos e locais de trabalho; IV- da proteção à maternidade; V- das penalidades.”

O art. 5º da CLT (1943) disciplina que “a todo trabalho de igual valor corresponderá trabalho igual, sem distinção de sexo.” Nota-se que este artigo se preocupou em proteger a mulher contra discriminação somente na esfera patrimonial. Estevão Mallet (2013) critica este dispositivo. Segundo o autor, a CLT apenas se preocupou com a questão pecuniária, esquecendo-se de outros aspectos. Logo, era possível dispensar a trabalhadora pelo fato de ser mulher e promover o empregado por questões de gênero. Estes atos poderiam ser realizados sem que houvesse ofensa ao art. 5º da CLT. O autor denuncia que a CLT possui um caráter patrimonialista, que infelizmente persiste em contaminar o Direito do Trabalho. O trabalhador não é visto como uma pessoa, mas como um credor. Em suma, por meio do salário tudo se resolve, não importando a dignidade do empregado.

3.1 Das normas protetivas da discriminação contra a mulher na CLT

O Art. 373-A⁹, incluído na CLT pela Lei 9799/99, trata das vedações com o escopo de corrigir as distorções que afetam o ingresso da mulher no mercado de trabalho. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011), este artigo é uma inovação em relação à proteção contra a

⁹ Art. 373-A, CLT: “Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.”

discriminação da mulher. O inciso I veda que o empregador publique qualquer espécie de anúncio que faça referência à sexo, idade cor e situação familiar, salvo quando a natureza da atividade o exigir.

O inciso II do art. 373-A veda ao empregador a recusa de emprego por motivo de sexo, idade, cor, ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade for incompatível.

O Inciso III do art. 373-A veda que o empregado considere o sexo, cor, idade ou situação familiar como justificativa para pagar menores salários.

O inciso V do art. 373-A veda que o empregador adote critérios subjetivos para que o empregado seja admitido na empresa em razão de sexo, idade, cor, situação familiar e gravidez.

O inciso VI do art. 373-A veda a revista íntima¹⁰ nas empregadas pelo empregador ou seus prepostos. Segundo Luciano Martinez (2017, p. 809) essa vedação poderia também se estender aos homens. A revista íntima viola o direito fundamental à intimidade, a privacidade e a honra, e esses direitos não só as mulheres possuem, mas também os homens. Não há razão para que esse direito somente seja estendido às mulheres.

O argumento do autor Luciano Martinez é de extrema pertinência, mas a CLT a princípio se preocupou em primeiramente conceder esse direito somente as mulheres pela seguinte razão: quando ocorre uma revista íntima a probabilidade de ocorrer um abuso sexual é alta e as mulheres são alvos mais fáceis deste tipo de abuso, pois são mais vulneráveis fisicamente. Em suma, as mulheres estão mais propensas a sofrer assédio nas revistas íntimas do que os homens, mas isso não significa que os homens não façam jus a esta proteção. De acordo com uma matéria publicada no Portal Brasil as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho:

Piadas machistas, compartilhamento de fotos de mulheres nuas, comentários constrangedores sobre mulheres. Situações como essas são comuns mesmo em ambientes corporativos e são consideradas assédio sexual. Segundo o Ministério do Trabalho (MTE), as principais vítimas dessas agressões em ambientes de trabalho são as mulheres, sobretudo as mulheres negras.

[...]

Segundo dados da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), no primeiro semestre deste ano, foram registradas pelo Disque 180 2.921 relatos de violência

¹⁰ Maurício Godinho faz a seguinte observação: “Recentemente, a lei 13.271, de 15.4.2016, agregou nova regra de proibição: ‘As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino’. (Art. 1º). Completa o art. 2º da Lei n. 13271/16 que, pelo não cumprimento do disposto no art. 1º, ficam os infratores sujeitos a multa de R\$ 20.000,00 ‘ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher’. (art. 2º, I), além de ‘multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal.’ (2017, p. 732)

sexual. Entre essas denúncias, 173 se referiam a casos de assédio sexual no trabalho o que corresponde a 5,92% dos registros.

[...]

Para a defensora pública e coordenadora do Núcleo de Defesa da Mulher da Defensoria Pública do Distrito Federal, Dulcielly Nóbrega, as próprias relações de trabalho entre homens e mulheres possuem um viés machista, sobretudo em situações em que eles estão em cargos de ascendência, o que corrobora para esses abusos. (PORTAL BRASIL, 2017, p. 01)

Embora a CLT não tenha disciplinado de forma expressa a proibição de revista íntima em empregados homens, o TST tem reconhecido o abuso desta conduta, v.g.:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA - EMPREGADO OBRIGADO A PERMANECER NU - QUANTUM INDENIZATÓRIO (R\$ 10.000,00) - DESPROPORCIONALIDADE. Ante a razoabilidade da tese de violação ao artigo 944 do Código Civil, recomendável o processamento do recurso de revista, para exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA - EMPREGADO OBRIGADO A PERMANECER NU - QUANTUM INDENIZATÓRIO (R\$ 10.000,00) - DESPROPORCIONALIDADE - MAJORAÇÃO (R\$ 50.000,00). Seguindo os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, entendo desproporcional o valor arbitrado a título de indenização moral, considerando a extensão do dano sofrido, já que o reclamante era obrigado a permanecer totalmente nu, frente a frente aos seus pares, sempre que necessitasse sair do prédio. Nesse contexto, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 não é suficiente para atingir a finalidade da indenização por dano moral, de reparar, ou, ao menos, amenizar o dano sofrido, tampouco de desestimular a reclamada a praticar o ato lesivo à honra e à imagem dos seus empregados. Nessa esteira, com o escopo de proporcionar uma reparação moral calcada nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) é inadequado, devendo ser majorado para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor este suficiente para reparar o prejuízo moral sofrido na hipótese vertente, sem que com isso, se vislumbre enriquecimento ilícito do reclamante ou ônus excessivo à reclamada. Recurso de revista conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO (TST - RR: 1427007820075010073, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 25/11/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/12/2015)

Em relação à revista de sacolas e bolsas do trabalhador, O TST argumenta que sendo feita de forma razoável, sem contato físico, poderá ser feita, não se configurando violação da intimidade do trabalho. Abaixo um julgado do TST:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS SEM CONTATO FÍSICO OU REVISTA ÍNTIMA. A E. Subseção de Dissídios Individuais pacificou o entendimento no sentido de que a revista do conteúdo de bolsas, mochilas e sacolas dos empregados de modo indiscriminado e sem contato físico ou revista íntima, por si só não caracteriza ofensa à honra ou à intimidade da pessoa, capaz de gerar dano moral passível de reparação. Ressalva de entendimento do Relator. O e. TRT registrou que a hipótese dos autos não se refere à revista íntima, aquela realizada diretamente no corpo do empregado, em suas partes íntimas, a qual é expressamente vedada, consoante art. 373-A, inciso VI, da CLT. Consignou que se trata, no caso, de revista que se limitava às bolsas e pertences pessoais. Nesse contexto, a decisão regional, ao reconhecer o dano moral, incorreu em ofensa direta e literal ao artigo 5º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e provido.

(TST - RR: 1303481220145130008, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 12/08/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015)

Por outro lado, Luciano Martinez (2017, p. 809) defende que a violação à intimidade não se estende somente ao corpo mas também a revista em bolsas e sacolas. Abrir uma mochila/ bolsa do trabalhador é também invadir a sua intimidade, pois o que pode ser encontrado diz respeito a sua vida privada como uma revista de conteúdo pornográfico, um objeto sexual, dentre outros. A atitude do empregador de abrir bolsas e sacolas é invasiva, pois pode-se adentrar sobre questões íntimas que muitas vezes o empregado não deseja compartilhar com ninguém e isso é um direito dele. Nas palavras do autor:

Outro aspecto a considerar diz respeito à adjetivação “ íntima” atribuída à palavra “ revista” no precitado inciso VI do art. 373-A da CLT. Formou-se o entendimento de que a “ revista íntima” seria aquela realizada no corpo do indivíduo, distinta da “ revista pessoal”, que seria cumprida sobre os pertences do indivíduo, vale dizer, sobre suas bolsas ou sacolas. A distinção, entretanto, parece despropositada, uma vez que será íntima a revista na medida em que atinja a intimidade do empregado. Para tanto, não é indispensável que ela seja realizada sobre seu corpo. Pode-se violar a intimidade do empregado quando, ao abrir sua bolsa ou sacola, expõe-se algo que lhe seria recôndito, reservado a pessoas que lhe são mais próximas ou, ainda, ao próprio trabalhador, como o uso de medicamentos controlados, a opção sexual manifestada pelo porte de material pornográfico ou até mesmo a adesão a ideologias políticas contrárias àquelas celebradas pelo empregador. Em outras palavras: abrir bolsa/sacola pode ser tão ou mais violador à intimidade do que tocar o corpo. (2017, p. 809)

Este mesmo autor (2017) afirma que a atuação do empregador contrária ao disposto no art. 373-A CLT será nula, produzindo os efeitos que buscou impedir, sem prejuízo de uma indenização por danos materiais e imateriais

Segundo Sérgio Pinto Martins (2010), a lei 7785/89 revogou os art. 379 e 380. Esses dois artigos proibiam o trabalho noturno realizado pela mulher. Estes dispositivos são incompatíveis com a Carta Magna brasileira, pois esta igualou homens e mulheres em direitos e obrigações. As normas que disciplinam o trabalho noturno¹¹, atualmente são as mesmas para ambos os sexos.

Além disso, este mesmo autor (2010) afirma que esta mesma lei revogou o art. 387 que proibia as mulheres de trabalharem em subterrâneos, minerações e obras de construção pública e particular. Este artigo também proibia a mulher de realizar trabalhos em ambientes insalubres

¹¹ Os regramentos contidos no art. 382 a 386 da CLT tratam dos períodos de descanso da mulher. Pelo fato das regras serem as mesmas devidas aos homens por força do art. 5º, inciso I da CF/88 não foi necessário tratar no corpo deste trabalho sobre esses artigos, pois eles não denotam nenhuma peculiaridade em relação à mulher.

e perigosos. Atualmente, conforme o art. 381¹² as regras do trabalho noturno da mulher são as mesmas para os homens.

3.2 Métodos e locais de trabalho

Quanto aos métodos e locais de trabalho, as regras contidas no art. 389 não diferem do trabalho masculino. Sérgio Pinto Martins (2010) argumenta que as regras contidas no art. 389 nem deveriam estar no capítulo de proteção do trabalho da mulher já que são regras gerais que abrangem qualquer trabalhador, independente de gênero.

O Art. 390, CLT (1943) traz a seguinte redação: "Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional." Esse artigo não é considerado discriminatório e foi recepcionado pela Constituição de 1988. Alice Monteiro de Barros justifica a lógica desse artigo:

Entretanto, estudos realizados no campo da fisiologia revelam que o sistema muscular da mulher é menos desenvolvido do que o do homem. Aos 20 anos a sua força muscular corresponde, em média a 65% da força masculina, e aos 55 anos decresce para 54%. Ademais, abortamentos espontâneos e partos prematuros têm sido associados ao trabalho contínuo com levantamento de cargas pesadas. (2010. P. 1092)

Diante do exposto, conclui-se a a CLT foi prudente em disciplinar essa questão visando a igualdade material, pois a verdadeira igualdade é aquela que se atenta para as desigualdes entre as pessoas. Em síntese não adianta apenas focar na igualdade formal, deve-se atentar para a igualdade material para que haja justiça.

3.3 Da proteção à maternidade

Os artigos 391 ao 401 tratam da proteção à maternidade. Segundo Lea Calil (2007), estes dispositivos buscam não somente proteger a mulher mas também o seu filho.

¹² Art. 381, CLT: "O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno. § 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo. § 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos."

A Convenção 136 da OIT foi ratificada pelo Brasil. Segundo Sérgio Pinto Martins (2010), essa convenção excepcionalmente proíbe a mulher grávida e em estado de amamentação de trabalhar em locais em que exista exposição ao benzeno.

O TST, por meio da Súmula 244 trata da seguinte regra de proteção do trabalho da mulher em relação à maternidade:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Conforme Amauri Mascaro (2011), não há estabilidade provisória em contrato de experiência uma vez que a extinção da relação de emprego pelo decurso do tempo não configura dispensa arbitrária ou sem justa causa.

O art. 391-A afirma que a mulher terá direito à estabilidade se no curso do aviso prévio descobrir o seu estado gravídico.

O art. 392, § 1º da CLT afirma que a empregada deve, por meio de atestado médico, dar ciência ao empregador da data do início do seu afastamento do emprego, o qual poderá ocorrer “entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste”. O § 2º do mesmo artigo afirma que “os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico”. O § 3º dispõe que, mesmo na hipótese de parto antecipado, a mulher terá direito à licença maternidade pelo prazo de 120 dias¹³.

Durante a gravidez, de acordo com o art. 392, § 4º, inciso I, a mulher terá direito à mudar de função, por questões de saúde, retornando à sua função anterior quando retornar do período de licença maternidade. O inciso II deste parágrafo disciplina que a mulher terá direito à dispensa do trabalho para realização de no mínimo seis consultas médicas durante o período gestacional.

¹³ Luciano Martinez (2017, p. 813) afirma que “a **licença maternidade** de urbanas, rurícolas ou domésticas será de **180 (cento e oitenta) dias** no caso das mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*, assegurado, nesse período, o recebimento de **salário-maternidade** previsto no art. 71 da Lei 8213 de 24 de julho de 1991, em igual dimensão.

A lei 13.509 de 22 de novembro de 2017 alterou alguns dispositivos da CLT, os arts. 391-A, 392-A e o 396. Em relação ao art. 391-A¹⁴, o parágrafo passou a estender a estabilidade da gestante no período de aviso prévio ao empregado adotante que obtiver a guarda provisória da criança adotada.

Em relação ao artigo 392-A ele passou a disciplinar o seguinte: “À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.” Nota-se que se incluiu a adoção de adolescente como requisito para obtenção da licença maternidade.

O art. 392-B dispõe que em caso de falecimento da mãe, o cônjuge ou companheiro sobrevivente terá direito a todo o período da licença maternidade ou ao restante a depender do momento da morte da mãe. O art. 392-C¹⁵, segundo Luciano Martinez (2017), foi uma inovação, pois dá ao empregado homem o direito de usufruir da licença maternidade na hipótese de adotar ou obter guarda para fins de adoção.

O art. 394 concede o direito à mulher de rescindir o contrato de trabalho na hipótese deste ser prejudicial a sua gravidez. Neste artigo, Luciano Martinez aponta um problema que é se essa rescisão estará configurada como demissão ou uma rescisão indireta:

O problema da disposição legal é saber se a ruptura contratual praticada pela mulher será entendida como ato de demissão (resilição por iniciativa da empregada) ou como decorrência da despedida indireta (resolução por inexecução faltosa do empregador que não conseguiu —ou não quis— adaptar a gestante a uma função compatível com seu estado gravídico). As circunstâncias parecem indicar que, em casos tais, o empregador tem o **dever** de mudar a gestante de função (*vide* o § 4º, I, do art. 392 da CLT) na tentativa de mantê-la no serviço.

O que não é razoável é admitir que, antes de qualquer tentativa de adaptação ou de encaminhamento para a percepção de benefício por incapacidade laboral, a empregada simplesmente se demita, salvo se esta for sua manifesta intenção. Anote-se que, se a autora preferir o ato demissionário, não lhe será, por interpretação lógica, imposta a obrigação de prestar aviso prévio se o contrato for por tempo indeterminado (ver o art. 487 da CLT) ou de indenizar metade do tempo restante se o contrato for por tempo determinado (ver o art. 479 da CLT). Se lhe fossem exigidos aviso prévio ou indenização para fins de demissão, o art. 394 da CLT não teria sentido, uma vez que estariam sendo tratadas de modo equivalente empregada gestante e não gestante. (2017, p. 813)

¹⁴ Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

¹⁵ Segundo Luciano Martinez (2017, p. 816) antes da lei 12.873/2013 o salário maternidade era somente devido às mulheres. Contudo, essa restrição feria o art. 5, inciso I da CF/88. Logo, houve a necessidade de ampliar o salário-maternidade na hipótese de falecimento da mãe ou na hipótese de adoção realizada unicamente por homem. A lei 12.873 inovou ao ampliar o salário maternidade para o homem.

O art. 395 da CLT trata da gravidez interrompida em virtude de aborto não criminoso. Neste caso, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, assegurada a ela o retorno ao exercício da função anteriormente ocupada. O art. 131, inciso II da CLT afirma que não será considerado falta, para efeito de férias, o licenciamento compulsório por motivo de aborto. Aqui, Alice Monteiro de Barros (2010) possui um argumento peculiar. Ela argumenta que o art. 131 não definiu se o aborto era ou não criminoso, priorizando a saúde da empregada. Ela entende que essa interpretação deveria se estender para o art. 395, ou seja considerar o direito ao repouso remunerado de duas semanas independente do aborto ser criminoso ou não. A autora justifica da seguinte forma:

Vale observar que a legislação brasileira só assegura a licença em caso de aborto, se este não for criminoso. Entretanto, verifica-se que o art. 131, II, do texto consolidado, em face da nova redação que lhe foi dada pela Lei n. 8.921, de 25 de julho de 1994, ao considerar o aborto ausência legal computada para fins de férias, já deixa de mencionar o fato de não ser ele criminoso, preocupando-se apenas com a saúde da empregada. Logo, a par dos problemas éticos que envolvem a questão, inexistente justificativa para se condicionar a licença a que alude o art. 395 ao aborto não criminoso, mormente se considerarmos que 50% da mortalidade materna na América Latina e proveniente de aborto clandestino e o Brasil possui aproximadamente a cifra de 5.000 mortes por ano, de mulheres no ciclo gravídico puerperal. (2010, p. 1102)

Segundo Alice Monteiro de Barros (2010), as normas de proteção à maternidade são de ordem pública, ou seja, indisponíveis. De acordo com a autora, mesmo que o empregador exija o trabalho da empregada durante a licença e ela consinta, este terá que arcar com o salário e se submeter a uma penalidade administrativa disposta no art. 401, sem prejuízo do pagamento do salário maternidade.

Em relação à amamentação, o art. 396, da CLT afirma que a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a dois descansos de meia hora cada um durante o período de amamentação, até que o seu filho complete seis meses de idade. O § 1º dispõe que o prazo de seis meses poderá ser dilatado, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente. Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1103) afirma que esse dispositivo tem como finalidade “[...] amparar a maternidade e assegurar o desenvolvimento físico das futuras gerações.” Essa mesma doutrinadora inova ao sugerir que essa proteção se estenda a um dos pais na hipótese de aleitamento artificial para que os laços entre filho e pai se estreitem mais.

Ainda em relação ao art. 396, a lei 13.509/2017 estendeu a amamentação para a criança adotada: “Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.”

O art. 399 da CLT disciplina que:

O Ministro do Trabalho, Industria e Comercio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações. (BRASIL, 1943, p. 01)

Em relação ao art. 399, Sérgio Pinto Martins (2010) critica que este diploma de benemerência não constitui um incentivo palpável que faça o empregador efetuar despesas na construção de creches. Seria, portanto, necessário um estímulo mais concreto como o realizado pelo Programa Empresa cidadã, o qual será abordado em tópico próprio.

O art. 400 da CLT (1943) dispõe que “Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.”

Alice Monteiro de Barros (2010) defende que a revogação das normas na CLT e de outras leis em decorrência da CF/88 poderá contribuir para uma igualdade formal da mulher, contudo em relação a igualdade material a autora é descrente. Estevão Mallet (2013) afirma que ainda há uma distância grande entre o ser (realidade) e o dever ser (norma). Ele cita o censo de 2010 realizado no Brasil em que a renda da mulher ainda corresponde, apenas, a 58% da renda do homem.

3.4 A Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017

A lei 13.467/2017 alterou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e revogou expressa e tacitamente outros artigos. Neste presente tópico serão focados os impactos da reforma no Direito Fundamental ao Trabalho da mulher.

Primeiramente, foi revogado o art. 384 da CLT, cuja redação anterior defendia que a mulher possuía 15 minutos de intervalo antes do início da prestação das horas extras. Esse artigo fora objeto de controvérsias na doutrina, contudo com a revogação, elas não serão mais relevantes. Em relação a esse dispositivo, Luciano Martinez comenta:

A jurisprudência, ao longo dos anos, debateu-se com o tema. Houve quem afirmasse que tal norma foi recebida pelo texto fundamental dado seu objetivo de velar pela saúde, pela segurança e pela higidez física da mulher trabalhadora: houve também quem, por motivos diversos, sustentasse que a ora analisada regra não foi recepcionada sob o fundamento de ser produtora de um injustificado tratamento diferenciado em favor unicamente das mulheres. (2017, p. 808)

A reforma criou o art. 394-A que disciplina o seguinte:

Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I- atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II- atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III- Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. [...] (BRASIL, 2017)

Francisco Meton e Francisco Péricles Rodrigues tecem críticas em relação ao art. 394-A:

As alterações levadas a efeito flexibilizam a proibição à mulher **gestante** ou lactante de exercer atividade insalubre. As novas regras atentam contra a saúde, porque na verdade, o afastamento da gestante e da lactante dos ambientes insalubres, em qualquer grau, deve ser compulsório, devendo ela ser realocada, sem prejuízo do adicional de insalubridade. (2017, p. 56)

Rodrigo Trindade, presidente da Associação de Magistrados da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, critica a justificativa tendenciosa do legislador reformista, ou seja a de que excesso de despesa do empregador dificulta o acesso das mulheres ao mercado de trabalho:

As justificativas parte de concepções de ônus empresarial excessivo e dificuldade de acesso ao mercado de trabalho para mulheres em idade reprodutiva. Equivoca-se quem pensa que medidas protetivas desestimulem a contratação, ou promovam desemprego estrutural. Simplesmente não há qualquer levantamento científico comprobatório dessa afirmação e devemos perquirir por que repetir tamanha bobagem. É muito grave a pretensão do projeto de permitir trabalho de grávidas e lactantes em ambiente insalubre. Em uma sociedade civilizada, e que se importa com suas crianças, as conveniências de empresariais não podem se sobrepor a valores sociais muito mais importantes. Apenas genocidas e suicidas coletivos não se importam com a perpetuação da espécie e não sei se é possível pensar em medidas mais importantes na vida de um país que proteger a saúde de bebês. (2017, p. 01)

Rodolfo Pamplona Filho (2017), em um vídeo no seu canal do Youtube também tece críticas em relação a essas alterações. Ele alega que antes da reforma¹⁶ havia uma presunção de perigo em que a mulher grávida trabalhando em ambiente insalubre era algo prejudicial e danoso para a mulher e o feto. Com a reforma, essa presunção desaparece, tendo a mulher que provar a situação de risco quando a insalubridade for em grau médio ou mínimo. Ou seja, o empregador poderá exigir o trabalho em ambiente insalubre e a mulher terá que provar por meio de atestado que não poderá exercer tal atividade.

¹⁶ A lei 13.287 de 2016, uma lei recente reconhecia o perigo da mulher gestante e lactante de trabalhar em ambiente insalubre. Questiona-se como em tão pouco tempo a lei 13.467/2017 surgiu para causar um grave retrocesso. Eis o art. 394-A antes da lei 13.467/2017: “Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.” (BRASIL, 2017)

Segundo o mesmo professor (2017), ao analisar a realidade do trabalho da mulher gestante nessa hipótese, perceberá o quanto a norma pode ser cruel e quase perversa, pois transfere para a empregada, parte hipossuficiente da relação, o ônus de provar algo que antes da reforma se presumia danoso. Quanto a lactação essa regra também é abusiva, pois mesmo que o trabalho seja exercido em ambiente insalubre em grau máximo, a mulher lactante terá que provar por meio de atestado que não possui condições de trabalhar nesse ambiente.

Todavia, a Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017 torna um pouco mais branda a violação dos direitos das mulheres gestantes e lactantes, pois alterou o art. 394-A da CLT. O caput art. 394-A (BRASIL, 2017) passou a redigir o seguinte: “A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído nesse caso o pagamento de adicional de insalubridade.”

O § 2º do art. 394 também sofreu modificação desta medida provisória:

O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. (BRASIL, 2017)

Ainda sobre a Medida Provisória 808, o § 3º passou a possuir a seguinte redação:

A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação. (BRASIL, 2017)

As alterações realizadas pela Reforma violam o direito fundamental de proteção ao trabalho da mulher. O direito brasileiro padece de um mal chamado monetização. Pensa-se que pode compensar danos com dinheiro e dessa forma o problema desaparecerá. Não importa o valor do adicional de insalubridade a ser pago, o problema em questão é que a saúde da empregada será prejudicada. Houve um retrocesso por parte da Reforma em realizar uma concessão em relação ao trabalho da mulher em ambiente insalubre já que antes da reforma, o fato da mulher grávida ou lactante trabalhar em ambiente insalubre era algo presumidamente danoso, que ensejava o afastamento automaticamente. Agora recai um ônus da prova para a empregada gestante que por exigência do empregador poderá ser obrigada a trabalhar em ambiente insalubre de grau médio e mínimo. Essa reforma não enxergou a desigualdade da relação trabalhista, impondo um ônus à parte hipossuficiente.

4 LEI 9029/1995

A lei 9029/95 trata da proibição de exigência de atestado de gravidez ou qualquer forma de discriminação. De acordo com o art. 1º:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros [...] (BRASIL, 1995)

Essa mesma lei, por meio do art. 2º, considera crime as seguintes práticas discriminatórias: exigência de teste de gravidez ou qualquer procedimento de esterilização; instigação ou indução à esterilização; controle de natalidade. Esses crimes são punidos com pena de detenção de um a dois anos e multa. Segundo Amauri Mascaro (2011) são sujeitos ativos do crime, o empregador pessoa física, o representante legal do empregador e o seu dirigente.

O art. 3º disciplina que sem prejuízo das sanções penais dispostas no art. 2º, existirão as seguintes sanções pecuniárias: “I- multa administrativa de dez¹⁷ vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevando em 50% em caso de reincidência; II- proibição de obter empréstimo ou financiamento junto às instituições financeiras oficiais.”

O art. 4º dá ao empregado (GODINHO, 2017, p. 912) a escolha das seguintes alternativas em casos de despedida discriminatória: reintegração ao emprego com direito às verbas remuneratórias correspondente a todo período de afastamento com correção monetária e acrescido dos juros legais; ou não reintegração, com direito ao dobro da remuneração correspondente ao período de afastamento, acrescido de juros legais e com correção monetária.

Sérgio Pinto Martins argumenta que a lei 9029/1995, embora tenha como finalidade a proteção ao mercado de trabalho da mulher, na prática ela conseguirá o efeito contrário, ou seja ensejar a discriminação. Nas palavras do autor:

A Lei nº 9.029/95 vai desestimular a empresa a contratar mulheres, em razão de suas proibições. Em vez de proteger, ira *desproteger* a obreira, impedindo a admissão de trabalhadoras. Na verdade, em vez de se proteger o mercado de trabalho da mulher; mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, da Constituição), aqui se esta desprestigiando a contratação de mulheres pelo empregador, que não poderá exigir

¹⁷ Em relação ao valor da multa é relevante uma observação de Sérgio Pinto Martins: “A Lei nº 9.029/95 fixa multa de natureza administrativa, que será devida a União e não ao empregado, na importância de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador. Não se trata de remuneração, mas de salário, isto é, aquilo que for pago diretamente pelo empregador ao empregado e não por terceiros. Será, assim, o maior salário pago na empresa, como o dos gerentes e até de diretores, se estes forem empregados, pois ai terão salário. A multa é realmente elevada e vai atender aos padrões de cada empresa, pois na pequena empresa vai ser o maior salário nela pago, na grande empresa, idem, e assim por diante. Poderá ser, ainda, elevada em 50% no caso de reincidência na praticados atos descritos no art. 2º da Lei nº 9.029/95.” (MARTINS, 2010, p. 615)

exame médico da mulher para admiti-la, o que poderá ser interpretado em prejuízo da própria trabalhadora. (2010, p. 616)

A crítica de Sérgio Pinto Martins não é sem fundamento. Em relação ao art. 1º dessa lei, veda-se qualquer prática discriminatória em relação a contratação, porém sem se atentar para a dificuldade da mulher em provar que a sua não admissão foi discriminatória. Estevão Mallet (2013) discorre sobre o direito potestativo do empregador. Segundo o autor, este tem o direito de dispensar o empregado sem precisar a princípio motivar a sua decisão. Se dispensar por motivo discriminatório, o empregador não é obrigado a revelar. A mesma regra vale em relação à admissão do empregado. Logo, é difícil para o empregado ajuizar uma demanda e provar que o motivo da sua dispensa foi discriminatória.

Estevão Mallet (2013), em seu livro sobre este tema, defende o uso da inversão do ônus da prova. Para ele, é necessário inverter o ônus da prova ou alivia-lo para o autor da ação trabalhista. Quem pratica a conduta discriminatória é quem deve demonstrar de forma fundamentada que não é. Ou seja, deverá tentar prova que a diferenciação é legítima, com base na natureza da atividade ou qualquer justificativa legítima. Todavia, a inversão do ônus da prova não pode ser usada de forma irrestrita.

Esse mesmo autor (2013) também argumenta que o empregado precisa fazer parte de uma categoria que é historicamente discriminada (mulheres, negros, homossexuais, dentre outros) e ser qualificado para o emprego. O empregado deverá demonstrar que era apto para o emprego. Caso não seja apto para trabalhar naquela empresa, a discriminação não existiu, portanto a conduta do empregador não foi discriminatória. Segundo Mallet (2013), a inversão do ônus da prova não ofende as garantias processuais das partes. Deve ser usada para garantir que as partes litiguem em pé de igualdade, por meio de uma justa distribuição do ônus da prova. A inversão do ônus da prova deverá ser disciplinada de forma clara pelo legislador ou determinada pelo judiciário, autorizado por lei sempre que haja indícios de discriminação.

5 LEI 11170/2008 – PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

A lei 11770/2008 criou o Programa Empresa cidadã como forma de combater a discriminação contra a mulher em relação à maternidade. A 13.257/2016 alterou alguns dispositivos dessa lei.

Com o advento de lei 13.257/16, O Programa Empresa cidadã funciona da seguinte forma: prorroga-se a licença maternidade¹⁸ em 60 dias para mulher e em 15 dias para o homem, além dos cinco já estabelecidos pelo ADCT.

Como compensação, segundo Luciano Martinez (2017, p. 823), as empresas que aderirem ao Programa terão um estímulo fiscal com fins de melhorar as condições de trabalho dos empregados. Este é um mecanismo para se combater a discriminação contra a mulher em relação à maternidade. Samuel Viegas Ramalho explica como funciona esse incentivo fiscal disposto no art. 5º¹⁹:

A partir do momento em que a empresa faz parte do Programa Empresa Cidadã, ela recebe incentivos fiscais do governo e, por outro lado, deve conceder aos empregados os direitos decorrentes desta filiação. A empresa que aderir ao Programa Empresa Cidadã e conceder às suas trabalhadoras o benefício da licença complementar quando requerido, poderá descontar o valor pago a tal título do Imposto de Renda devido, vedado o lançamento dessa cifra como despesa operacional. (2016, p. 01)

Nota-se que essa lei inovou ao estender esse programa para os homens. Antes dessa lei o art. 1º²⁰ só estendia esse direito para as mulheres.

Abaixo a nova redação do art. 1º da lei 11770/2008:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;
II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:
I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;
II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove

¹⁸ Sérgio Pinto Martins faz uma importante observação: “O § 1º do art. 1º, os arts. 2º, 3º, 4º, 5º da lei 11770/08 usam a expressão *licença-maternidade* ou prorrogação da licença maternidade. Não empregam *salário-maternidade*. Logo a lei, 1177/08 trata de licença-maternidade, da sua prorrogação por mais 60 dias, que é o período de afastamento da empregada, e não o salário-maternidade. Em nenhum dispositivo da lei nº 11770/08 está escrito que os 60 dias serão pagos pelo INSS. (2010, p. 611)

¹⁹ Art. 5º, Lei 11770/2008: “Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional

²⁰ O art. 1º antes das alterações realizadas pela lei 13.257/2016 possuía a seguinte redação: “É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta dias) a duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal. §1º: A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; §2º: A prorrogação será garantida, na mesma proporção também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança (2008, 01).

Conquanto o Programa empresa cidadã estendeu a licença paternidade para 20 dias, essa extensão é insuficiente, afinal a responsabilidade de criar um filho não é exclusiva da mulher. A concepção patriarcal de que a função da mulher é cuidar dos filhos está mudando, mas ainda não ao patamar ideal.

6 LEI 8213/1991

Essa lei, na subseção VII, trata do salário maternidade. O art. 71 da lei 8213/91 disciplina que a trabalhadora contribuinte da previdência terá direito ao salário maternidade pelo período de 120 dias²¹. Este prazo tem início no período entre 28 dias antes do parto e a data da sua ocorrência.

De acordo com Luciano Martinez (2017, p. 817), a medida provisória nº 619 de 2013 modificou o art. 71-A da lei 8213/1991. Esse artigo passou a vigorar da seguinte forma: “À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de cento e vinte dias.” O salário maternidade segundo o § 2º desse mesmo artigo será pago pela Previdência Social.

Segundo o mesmo autor (2017, p. 817), este salário só pode ser concedido para um dos adotantes ou guardiões, mesmo que um dos adotantes faça parte do Regime Próprio de Previdência Social.

O art. 71-B afirma que só terá direito à licença maternidade cônjuge ou companheiro sobrevivente que for segurado da Previdência Social. Luciano Martinez (2017, p. 817) conclui que o cônjuge ou companheiro sobrevivente que estiver desempregado não terá direito ao salário maternidade nem à licença maternidade. Todavia, se o trabalhador estiver em período de graça, este poderá ter direito ao salário maternidade.

O art. 71-C afirma que para que haja o direito ao salário maternidade é necessário que o segurado empregado se afaste da atividade, sob pena de não recebimento do benefício.

²¹ De acordo com Sérgio Pinto Martins (2010, p. 610): “O nascimento de filhos gêmeos ou o parto múltiplo não implica o pagamento de salário-maternidade maior ou de licença superior a legal.”

O art. 72, § 1º disciplina que cabe à empresa o pagamento do salário maternidade. Porém, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2010, p. 608) “A empresa adianta o salário-maternidade a empregada e compensa com o que deve a título de contribuição previdenciária na guia de recolhimento.” Conforme o § 3º deste artigo, essa regra não se aplica à segurada empregada de microempresendedor individual e a trabalhadora avulsa. Nesses casos quem pagará o salário maternidade é o INSS.

Sérgio Pinto Martins argumenta que o salário maternidade possui natureza de prestação previdenciária e não salarial, pois quem arca com esse ônus é o INSS:

A natureza jurídica do salário-maternidade continua, assim, a ser de benefício previdenciário, pois é a previdência social que faz seu pagamento. Não se trata de uma prestação de assistência social, por não ser prevista no art. 203 da Constituição, mas de prestação previdenciária incluída no inciso II do art. 201 e inciso XVIII do art. 7º da Constituição. (2010, p. 609)

7 CONCLUSÃO

Diante do estudo da Constituição Federal Brasileira de 1988 e das demais leis infraconstitucionais, pode-se constatar que muito se avançou para conceder a igualdade entre homens e mulheres. É incontroverso afirmar que a Carta Magna Brasileira avançou no sentido de considerar a igualdade entre homem e mulher como um Direito Fundamental. Também se buscou compatibilizar e adequar as leis infraconstitucionais à Constituição.

Todavia, há muito o que ser feito. No decorrer deste trabalho pode-se apontar que essa igualdade se opera mais no campo teórico do que no prático. Mesmo que se defenda que as normas fundamentais possuem aplicabilidade nas relações privadas conforme a teoria da aplicação imediata defendida por Bilbao Ubillos (2005), essa efetividade possui obstáculos de cunho prático. A CF/88 contribui para a promoção da igualdade formal, mas em relação a igualdade material, ainda há muito o que se fazer.

Alice Monteiro de Barros (2010) afirma que a discriminação não ocorre somente devido a maternidade, que causa custos para o empregador. Ela é decorrente também de um preconceito de origem cultural, ou seja, a mulher ainda é vista como alguém frágil e até inferior ao homem a depender do trabalho a ser exercido. Essa mesma autora afirma que na medida em que se diminua o preconceito de origem cultural, este também se refletirá nas relações de trabalho. Esse posicionamento demonstra sensatez, pois não se pode negar que a discriminação contra a mulher possui origem cultural, pois a sociedade é criada com valores machistas intrinsecamente

incorporados na mentalidade dos cidadãos brasileiros. Modificar costumes machistas não é um trabalho simples.

Em relação a lei 9029/95, Sérgio Pinto Martins (2010) argumenta que é uma das leis infraconstitucionais de proteção do trabalho da mulher, disposto no inciso XX, art. 7º. Embora a intenção da lei seja a melhor possível, esse autor argumenta que ela prejudica mais do que protege, pois a proibição de exame de gravidez ao invés de estimular a contratação estimulará o contrário. Além disso, a lei apenas focou em punir na esfera criminal e administrativa, sem se preocupar de que forma a mulher provará que foi vítima de discriminação.

A lei 11770/08, que trata do Programa Empresa cidadã, é uma iniciativa louvável não só no sentido de conceder benefício fiscal para que se prorrogue a licença e o empregador não perca dinheiro, mas também de prorrogar essa licença aos homens. A finalidade dessa é justamente é estimular a contratação das mulheres já que como alega Alice Monteiro de Barros (2010) as despesas do empregado em relação a maternidade infelizmente são determinantes no sentido de não contratar a mulher. E essa lei busca justamente combater essa conduta da não admissão da mulher.

A legislação brasileira, em relação à proteção do trabalho da mulher, tem como foco maior proteger a maternidade. É como se o legislador presumisse que a maternidade é algo previsível e indispensável na vida de uma mulher Além disso pode-se interpretar que não só o Estado como a sociedade ainda enxerga a criação dos filhos como responsabilidade praticamente exclusiva da mulher.

Essa concepção contribui para que a discriminação contra a mulher persista, pois pensam que somente cabe a ela a tarefa de cuidar dos filhos. Esse posicionamento é baseado no artigo de Cristiane Sbalqueiro (2006), que afirma que no dia em que se mudar essa concepção em relação à maternidade, como a providência de creches para crianças dos 0 a 6 anos com o fim de dividir essa responsabilidade, poderá se enxergar a situação com mais otimismo.

A lei 13.467 de 2017 retrocedeu ao permitir que a mulher possa trabalhar durante a gestação em ambientes insalubres de grau médio e mínimo e em qualquer grau durante a lactação. Ela só poderá ser afastada caso apresente um atestado comprovando o prejuízo de trabalhar em ambiente insalubre. O que era antes da reforma uma presunção em favor da mulher, agora é um ônus para ela, parte hipossuficiente da relação de trabalho.

A medida provisória nº 808 de 2017 abrandou o disposto na lei da reforma, disciplinando que a mulher só poderá trabalhar em grau médio e mínimo caso apresente atestado que permita

ela trabalhar. Mais uma vez o ônus de provar algo recai sobre a parte mais vulnerável da relação trabalhista.

Não se pode negar as diferenças fisiológicas entre homem e mulher. Cristiane Sbalqueiro (2006) afirma que a igualdade de tratamento não significa desprezo às diferenças. O que deve ser defendido, segundo a autora, é que a mulher possa conciliar o papel de mãe com o seu direito de trabalhar. Também não é justo a mulher ser discriminada e privada do seu direito de trabalhar com base em seu papel de mãe, como se todas as mulheres fossem exercer esse papel. É a partir dessa mudança de concepção equivocada que a sociedade e o Estado possui em relação à mulher, que se poderá combater a discriminação nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**. 4.ed. Coimbra: Edições Almedinas, 2009
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010
- BARROSO, Luis Roberto. **Curso de Direito Constitucional: os conceitos fundamentais e a construção de um novo modelo**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto-lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 14 fev. 2017.
- _____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 14 jun. 2017.
- _____. **Lei 8213/1991**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em 19 mar. 2017.
- _____. **Lei 9029/1995**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/LEIS/L9029.htm>>. Acesso em: 19 fev. 2017.
- _____. **Lei 11.770/2008**, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm Acesso em: 14 mar.2017.
- _____. **Lei Complementar 146/2014**, de 25 de junho de 2014. Estende a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm. Acesso em 17 mar.2017.
- _____. **Lei 13.287 de 2017**. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm>. Acesso em 17 dez. 2017
- _____. **Lei 13467 de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar legislação às novas relações de trabalho. Disponível em< <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em 30 ago. 2017
- _____. **Lei 13509**, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Disponível em

:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13509.htm>. Acesso em 07 dez. 2017

_____. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm Acesso em 07 dez. 2017

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 240007720115170132. Relatora: Dora Maria da Costa. Brasília, 27 de fevereiro de 2015. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170276813/recurso-de-revista-rr-240007720115170132>> Acesso em 15 mar.2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 1303481220145130008. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 21 de agosto de 2015. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/222712004/recurso-de-revista-rr-1303481220145130008>> Acesso em 23 mar.2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 1427007820075010073. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 04 de dezembro de 2015. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263984647/recurso-de-revista-rr-1427007820075010073>> Acesso em 15 mar.2017.

BRASIL, Portal. **Mesmo em ambiente de trabalho, mulheres são alvo de assédio**. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/11/mesmo-em-ambiente-de-trabalho-mulheres-sao-alvo-de-assedio> Acesso em 15 mar.2017

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

CUNHA JUNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2012

BILBAO UBILLOS, Juan María. **Em qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales?** Disponível em <http://livepublish.iob.com.br/ntzajuris/lpext.dll/infobase/1aaa7/1b498/1b499?f=templates&fn=documentframe.htm&2.0>> Acesso em 24 fev.2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017

FEIJÓ, Carmen. **STF confirma entendimento do TST sobre intervalo para mulher previsto na CLT**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/stf-confirma-entendimento-do-tst-sobre-intervalo-para-mulher-previsto-na-clt> Acesso em 15 mar. 2017.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O Direito Fundamental ao Trabalho. Perspectivas históricas, filosóficas e dogmática-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cad. Pagu [online]. 2006, n.26, p.405-430. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> Acesso em: 18 fev.2017

MALLET, Estevão. **Igualdade e discriminação em direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2017

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2010

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações Individuais e coletivas do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pós Trabalho 2017 – Trabalho da Mulher- Vídeo 19**.

Youtube, 06 set. 2017. Disponível em: <

https://www.youtube.com/watch?v=0jQhu_GXktw&t=565s> Acesso em 17 dez.2017

RAMALHO, Samuel Viegas. **Benefícios do Programa Empresa Cidadã para a empresa e para seus empregados**. Disponível em:

<<https://samuelviegasramalho.jusbrasil.com.br/artigos/333246359/beneficios-do-programa-empresa-cidada-para-a-empresa-e-para-seus-empregados>> Acesso em 14 fev.2017

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF recomeça discussão sobre intervalo de 15 minutos para mulheres antes de horas extras**. Disponível em:

<<http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=325337>>. Acesso em 15 mar.2017

TRINDADE, Rodrigo. Reforma Trabalhista – 10 novos princípios do Direito Empresarial do Trabalho. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>. Acesso em 04 dez.2017